

UtiJobb -

PROJEKTSAMMANSTÄLLNING 2010-2012

**En modell och metod för arbetslivsinriktat stöd till personer med
neuropsykiatriska funktionsnedsättningar**

Sammanställt av: **Aruna Wallell**
Projektledare UtiJobb

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

| | |
|---|-----------|
| INLEDNING | 2 |
| Projekt från start till avslut..... | 3 |
| Startfasen..... | 3 |
| Genomförandefasen | 4 |
| Utveckling av verktyget ”Egen kartläggning” | 5 |
| Avslutsfasen..... | 6 |
| Projektets metoder och modell för arbetslivsinriktat stöd..... | 7 |
| Supported Employment | 8 |
| Coaching..... | 8 |
| Förhållningssätt | 8 |
| NPF-anpassning | 9 |
| Mer om arbetsmaterialet ”Egen kartläggning” | 10 |
| Slutsatser efter två intensiva år i projekt | 13 |
| Bilaga: Resultat utifrån deltagarenkäter och SUS | 15 |

INLEDNING

Syftet med den här sammanställningen är att dels kortfattat berätta om projektgruppens erfarenheter av arbete i projektform, och dels beskriva en modell och de arbetsmetoder som UtiJobb har utvecklat sedan starten. Projekt UtiJobb har varit en insats under Samordningsförbundet i Huddinge, Husam, som vände sig till personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar i åldern 18-64 år. Projektet startade i december 2010 och avslutades december 2012. Syftet med insatsen har varit att stödja deltagarna till arbete eller studier. Målgruppen var personer som redan fått minst en neuropsykiatrisk diagnos inom Autism-spektrat, ADHD eller ADD. Bland övriga bedömningskriterier angavs att personer skulle vara motiverade att komma i arbete eller bedömas kunna nå arbete inom 12–18 månader. Målet var att 25 % av deltagarna efter insatsen skulle vara i arbete eller egenfinansierade studier. Sedan starten har projektet haft 43 deltagare. Utav dessa har 10 kommit ut i arbete och 3 avslutades till studier. Projektet har med andra ord nått upp målet om att 13 deltagare (motsvarande 30 %) efter insatsen skulle vara i arbete eller egenfinansierade studier, se bilaga.

UtiJobb har under projektets två år färdigutvecklat arbetsmetoder för målgruppen som införlivar HUSAM:s värdegrund¹. Särskilt framgångsrikt avseende metodutveckling har varit kombinationen av Supported Employment, coaching, NPF²-anpassning och ett tydligt definierat förhållningssätt.

Följande redovisning består av tre delar. Den första delen i sammanställningen beskriver projektets erfarenheter från start till avslut och vilka frågeställningar som har lett till metodutvecklingen. Nästa del beskriver själva modellen och arbetsmetoderna för arbetslivsinriktat stöd för personer med NPF. I den sista delen sammanfattas projektgruppens slutsatser efter två intensiva år av arbete i projektform. I bilagan redovisas statistik utifrån resultat av deltagarenkäter. Resultatet visar att majoriteten av projektdeltagarna är antingen nöjda eller mycket nöjda med insatsen. Resultatet påvisar att 95 % av de deltagare som besvarat enkäterna (totalt 33 personer av 43, d v s 77 %) är antingen nöjda eller mycket nöjda med insatsen.

¹ Info om HUSAM:s värdegrund finns på: <http://www.husam.se/web/page.aspx?refid=2>

² NPF är en vanlig förkortning för neuropsykiatriskt funktionshinder/funktionsnedsättning eller funktionsvariant

PROJEKT FRÅN START TILL AVSLUT

STARTFASEN

Projektet startade i december 2010 i samband med projektledarens tillträde. De övriga två medarbetarna började arbeta i mitten av januari 2011. Grunden till projektansökan har varit en kartläggning genomförd på uppdrag av Husam under 2009. Inledningsvis genomgick projektmedarbetarna utbildning i Supported Employment via företaget MISA AB. Kursen hette Individuellt stöd i arbete – ISA, d v s en svensk variant av Supported Employment där praktik och arbetsträning på vanliga arbetsplatser används som ett sätt att nå arbete. Syftet med kursen har varit att bidra med ökad kompetens i hur man i egenskap av SE-handledare kartlägger, matchar och marknadsför personer med funktionsnedsättningar och därefter erbjuder stöd även ute på arbetsplatser.

I början av februari 2011 aktualiserades de första deltagarna i projektet. Strax innan informerade projektledaren handläggarna på de olika myndigheterna om projektets uppdrag och målgrupp. Med tiden visade det sig att personer som anmälde sitt intresse att delta i projektet, hade både behov av samordning av insatser och behov av längre tid för att komma ut på arbetsmarknaden. En del behövde hjälp med att bygga upp ett professionellt nätverk, t ex få stöd i kontakt med habiliteringen, boendestöd och försörjningsstöd. De flesta hade kontakt med psykiatri.

Under första halvåret låg mycket fokus för projektarbetet på att hjälpa projektdeltagarna att skapa förutsättningar för att på sikt öka sin sysselsättning. Det visade sig snabbt att deltagarnas erfarenhet av tidigare misslyckande i studie- och arbetslivet och rädsla för nya misslyckanden blev ett stort hinder för att komma ut i praktik/arbete. Deltagarna uttryckte vilja att komma ut i arbete, men tilltron till sin förmåga att klara av nya utmaningar i samband med det var låg. En del, framför allt de yngre deltagarna, hade stora luckor i kunskap och erfarenhet gällande vad arbetslivet handlar om, vanliga krav i arbete samt kring personlig marknadsföring. Projektmedarbetarna hade svårigheter att möta deltagarnas orealistiska förväntningar i relation till arbetslivet. I halvårsrapporten påpekades det att målgruppen som projektet fick in inte motsvarade bedömningskriterierna.

Följande frågor väcktes hos projektgruppen:

- Hur kan vi bli bättre på att bemöta deltagarnas orealistiska förväntningar i relation till arbetslivet?
- Hur kan vi jobba mer med att hjälpa deltagarna att skifta fokus från tidigare misslyckanden till erfarenhet och inläring och därmed öka tilltron till egen förmåga?
- Hur kan vi utveckla vår approach i syftet att deltagarna ökar sin delaktighet i sin process att nå arbete?
- Hur kan vi effektivisera våra arbetsmetoder så att deltagarna kan fortsätta sin process även mellan möten på UtiJobb?

GENOMFÖRANDEFASEN

Projektgruppen ökade fokus på att stärka deltagarnas delaktighet i sin process. Förhållningssättet "Att göra med, inte åt" formades. Under möten med deltagarna låg starkt fokus på att ringa in deltagarnas egen målsättning gällande arbete och tydliggöra vad som krävs för att deltagaren ska nå sitt mål. Allt fler projektdeltagare började komma ut i praktik. Projektgruppen tydliggjorde den egna rollen gentemot arbetsgivare och deltagarna vid uppföljningsstöd på arbetsplatser. Rollen som SE-handledare omfattade i första hand ansvar för att främja en öppen dialog mellan arbetsgivare och deltagare. Tanken var att den öppna dialogen förebygger behovet att "rycka in och lösa problem", vilket utifrån erfarenheter i projektet visade sig stämma. I augusti 2011 genomgick projektmedarbetarna en kortare kurs i jobbcoaching. Via kursen fick projektgruppen en struktur för samtalen och förståelse för så kallat "ogynnsamt förhållningssätt" hos projektdeltagarna. Coaching som sådan gav grund till förankring av förhållningssättet att det är deltagaren som är expert på sitt liv och har förmåga att förändra det. Projektmedarbetarnas uppgift var att hjälpa deltagarna att få syn på sina resurser och möjligheter och vara ett flexibelt stöd i konkreta aktiviteter som t ex i kontakten med arbetsgivare och vid praktikstart. Projektgruppen kom fram till att titeln handledande coach bättre beskrev det man arbetade med i projektet.

Viktiga framsteg i metodutvecklingen under mitten av genomförandefasen:

- Förståelsen för vikten av att identifiera samt påtala "ogynnsamt förhållningssätt" i relation till arbete och sig själv. Stanna upp och prata om hur deltagaren ser på vinsterna med att ha och även med att inte ha ett arbete, deltagarnas syn på sig själva och i relation till arbete.
- Fokus på målsättningar och genomförande av personliga handlingsplaner som innehåller konkreta aktiviteter för att nå målen samt tidsramar.
- Införande av handlingsplan för praktik, så kallad "Utvecklingstrappa", med tydligt mål med praktiken som är känt av samtliga parter.

UTVECKLING AV VERKTYGET "EGEN KARTLÄGGNING"

Det förändrade arbetssättet hade lett till att medarbetarna i projektet nu arbetade på ett strukturerat sätt:

- **VÄLJA** - Börja med att hjälpa deltagarna att ringa in målsättning gällande arbete eller studier utifrån önskemål och förutsättningar.
- **NÅ/FÅ** - Stöd i att utföra aktiviteter utifrån deltagarnas personliga handlingsplan, mot målet
- **BEHÅLLA ARBETE/STUDIER** - Jobbstöd, d v s stöd i kontakt med arbetsgivare, uppföljningar på arbetsplatser, samtal kring strategier. Eller motsvarande stöd avseende studieplanering.

Kvar återstod dock upplevelsen hos projektgruppen att det fattades delar i arbetsmetoden. Till exempel fungerade inte alltid de öppna frågorna i coaching. En del hade stora svårigheter att göra egna val. Tidigare misslyckanden och syn på sig själv utifrån dessa var ett stort hinder för processen framåt. Efter att ett år av projektiden hade gått kom projektgruppen fram till att arbetsmetoderna, och i synnerhet coachingen, behövde anpassas för målgrupp med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning. Till exempel att förstärka arbetet med deltagarnas inställning till sig själv och i relation till arbetslivet, vilket visade sig vara en ofrånkomlig del av allt deltagararbete i projektet. Likaså att arbeta ännu mer strukturerat för att hjälpa deltagarna att fylla i kunskapsluckor

gällande arbetslivet och dess krav, vad en NPF-diagnos kan innebära samt gällande personlig marknadsföring. Utifrån utbildning och handledning inom NPF-coaching³ och kort därefter ett studiebesök i Botkyrka kommun hos tidigare medarbetare för ett projekt som arbetat med kartläggning och validering av personer med Aspergers syndrom realiserades tankarna att omarbete kartlägningsmaterialet till ett arbetsmaterial som deltagarna själva ansvarar för, arbetar med och får med sig. Materialet kallades "Egen kartläggning", hade ett arbetslivsförberedande syfte och erbjöds varje deltagare som aktualiserades mot slutet av genomförandefasen i projektet, f r o m våren 2012. Utformningen av frågor och layout anpassades till målgruppen, d v s tydlig, visuell och strukturerad.

AVSLUTSFASEN

Färdigställandet och därefter användandet av arbetsmaterialet "Egen kartläggning" ledde till att deltagarna nu kunde erbjudas en struktur⁴ som tidsmässigt och innehållsmässigt kunde anpassas efter individuella behov. Deltagarna kunde nu arbeta med något konkret även mellan möten utifrån de överenskommelser som skapades mellan deltagaren och handledande coach. Det blev tydligt att det är deltagaren som för sin process framåt beroende på hur långt han/hon kommit med sin pärm. Genom materialets struktur och tydliga avsnitt fångas viktiga aspekter upp som tidigare fångats upp först senare eller inte alls, t ex drivkraften till arbete, stress och balans, nödvändiga hjälpmedel, strategier m.m. Dessutom blev ansvarsfördelningen ännu tydligare och projektgruppen började uppleva både avlastning och effektivisering.

Eftersom många av deltagarna var i behov av fortsatt rehabilitering mot arbete även efter tiden i Utijobb, har fokus för deltagararbetet legat mycket på att skapa förutsättningar för fortsatt stöd. Själva införandet av deltagarpärmen och sammanfattning av den i form av personlig profil samt yrkesprofil⁵ medförde tydlighet vid överlämningar till ordinarie verksamhet. De deltagare som inte kommit så långt som till praktik och arbete fick något konkret med sig efter sin tid i projektet, t ex en tydlig målsättning och handlingsplan och med det även ökad tilltro till egen förmåga och delaktighet. Det kunde även ha varit att deltagarna via "Egen kartläggning" kom fram till att han eller hon inte kände sig redo för nästa steg och kunde då ha dialog med både coach och handläggare inom

³ Utbildning och handledning i NPF-coaching fick projektet via företaget MindMentor AB

⁴ Se **Bild 2** på sidan 9: Deltagarnas process i Utijobb – individuellt anpassad struktur

⁵ Se **Bild 3** på sidan 11: "Hjulet" – innehållet i arbetsmaterialet "Egen kartläggning"

ordinarie verksamhet kring detta. Den största vinsten med införandet av arbetsmaterialet har varit att deltagarna nu själva kunde beskriva egna förutsättningar som var viktiga/avgörande i relation till att komma ut i arbete, samt verkligen känna delaktighet i egen process. För projektet i sin helhet har skapandet av arbetsmaterialet betytt att målet att utveckla arbetsmetoder har uppnåtts. En överlämning i form av seminarium för övriga insatser inom Husam och även för ett projekt i Botkyrka kommun skedde under avslutsfasen av projektet.

PROJEKTETS METODER OCH MODELL FÖR ARBETSLIVSINRIKTAT STÖD

Projektets modell utgörs av kombinationen av följande fyra byggstenar: *Supported Employment, Förhållningsätt, Coaching* samt *NPF-anpassning*.



Bild 1: Modellens byggstenar

Modellen för arbetslivsinriktat stöd i projektet UtiJobb utgår från HUSAM:s värdegrund som bl a har utgångspunkten att personens samlade behov och delaktighet är grunden för rehabiliteringen, samt att personen har förmågan att ta ledningen över sitt eget liv.

SUPPORTED EMPLOYMENT

Supported Employment är ett individuellt anpassat stöd och vägledning i att **välja, nå, få** och **behålla** arbete på den öppna arbetsmarknaden. Metoden innebär att en särskild stödperson med specifik utbildning i metoden, en så kallad SE-handledare stödjer och vägleder personen i att hitta och behålla ett arbete. Eftersom projektgruppen inom projektets ramar har utgått ifrån en svensk variant av metoden Supported Employment, nämligen ISA-metoden Individuellt stöd i arbete, där även praktik och arbetsträning används som ett sätt att nå anställning. För många deltagare i projektet har vägen via arbetsträning och praktik i syftet att närma sig arbetsmarknaden visat sig vara mycket framgångsrik.

COACHING

Coaching handlar om att underlätta för någon annans prestation, inläring och utveckling. Coaching handlar om att frigöra en persons potential genom att hjälpa personen att själv undersöka sina möjligheter, inte genom att berätta vad personen ska göra. Samtalen syftar till självmedvetenhet och att låta den coachade själv upptäcka problem och hitta lösningar. Då kommer förändringen inifrån den coachade och den coachade bli stark och genomför sin förändring eftersom den bygger på den egna, inre förmågan. Coaching har bedrivits parallellt under hela processen med deltagaren från första möte.

FÖRHÅLLNINGSSÄTT

Förhållningssättet gentemot projektdeltagarna började utformas tidigt, parallellt med metodutveckling och sammanfattas i följande punkter:

- Deltagaren vet själv vad som är bäst för honom eller henne och kan förändra sin situation även om stöd kan behövas.
- Deltagarens önskemål, vilja och självbestämmande är i fokus!
- Att verkligen låta deltagaren välja leder till en hållbar lösning. Coachs roll är att hjälpa deltagaren att få syn på valmöjligheterna, bidra till ökad kunskap, strategier samt förståelse för egna förutsättningar.
- Struktur ökar deltagarens känsla av sammanhang (begriplighet, hanterbarhet, meningsfullhet), vilket i sin tur leder till ökade förutsättningar.

NPF-ANPASSNING

Projektets anpassning av förhållningsätt och metoder för målgrupp med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, kan beskrivas med följande:

- **Bemötande** – rak och tydlig dialog; fokus under samtalen på överenskommelser och feedback på deltagarens inställning till sig själv och i relation till arbete. Coacher har kunskap om NPF och hur det kan yttra sig.
- **Individuellt anpassad struktur** – innebär att inom projektets ramar arbetar projektgruppen utifrån samma struktur men som anpassas efter deltagarnas individuella behov:

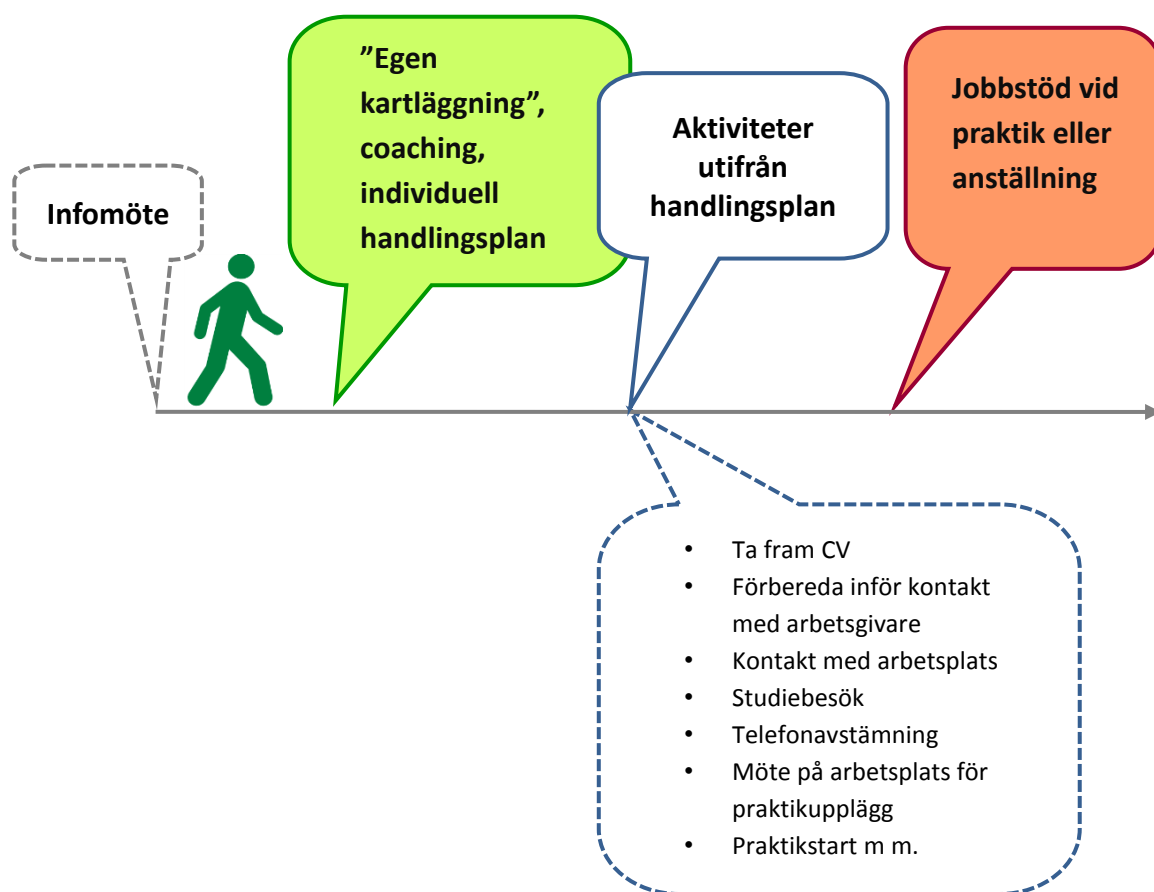


Bild 2: Deltagarnas process i Utijobb – individuellt anpassad struktur.

- **Funktionsstärkande approach** – hjälpa deltagarna att få syn på sina styrkor, resurser, personliga egenskaper samt möjligheter.
- **Fokus på återhämtning kopplat till stress och balans** – en viktig del i arbetet med deltagarna är att gå igenom stresshantering och föra dialog om återhämtningsplan.

- **NPF-coaching** - är coaching som tar i särskild beaktan de kognitiva funktionsnedsättningar som förekommer vid diagnos inom NPF. Den bygger på att personen ska lära sig mer om sin funktionsnedsättning, kunna identifiera sina NPF-relaterade svårigheter och styrkor och hur de påverkar arbetslivet samt ha dialog om vad man kan göra åt dem. Särskild fokus på vad personen själv kan göra för att hantera situationer.
- **Verklighetstestande övningar och aktiviteter tillsammans med deltagare** - det innebär att deltagaren gör aktiviteter på plats tillsammans med coachen t ex utformning av handlingsplan, rollspel, sammanställning av ansökningshandlingar, formuleringar i CV, telefonkontakt med arbetsgivare, studiebesök m m.
- **Arbetsverktyg** – utgörs av en rad arbetsmaterial som är visuella, informativa och har en coachande approach, t ex "Egen kartläggning" och "Utvecklingstrappa", men även specifikt NPF-avsnittet i "Egen kartläggning".

MER OM ARBETSMATERIALET "EGEN KARTLÄGGNING"

Inledningsvis i projektet tillämpade projektmedarbetarna en mer traditionell form av kartläggning som skedde i samtal med deltagaren och där coachen antecknade svaren, sammanställde och återgav till deltagaren. Under våren 2012 utformades arbetsmaterialet "Egen kartläggning" som blev en blandning av information och frågor. Informationen är grundläggande och tar upp bl a fakta om vad de neuropsykiatriska diagnoserna kan innebära, styrkor och vanliga stödbehov med tonvikt på viktiga aspekter i relation till arbete eller studier. Många frågor som tidigare ställdes från coach till deltagare ställdes nu istället via arbetsmaterialet. Frågorna syftar till reflektion, eftertanke och därigenom ökad självmedveten. Det fungerar även som hjälpmedel till att ringa in och välja möjliga arbetsområden och/eller arbetsplatser utifrån egna förutsättningar, preferenser, tidigare kunskap och erfarenheter.

Målet med "Egen kartläggning" är att deltagaren:

- Ökar sin medvetenhet om egna styrkor och svårigheter, hur dessa kan kommuniceras, finner egna strategier
- Ökar sin kunskap om arbetslivet och dess krav
- Ökar sin medvetenhet kring stress och balans
- Med hjälp av materialet hittar minst 1 matchat yrkesområde
- Med kartläggningen som grund och tillsammans med coachen skriver en handlingsplan för att nå sitt arbetsmål

Det kan sägas att "Egen kartläggning" utgör en karta för deltagaren att definiera ett önskat läge, klargöra sina förutsättningar att nå dit samt hämta in "bränsle" d v s sin drivkraft för att åstadkomma en förändring gällande sitt arbetsliv. "Egen kartläggning" är sammansatt i en pärm som tilldelas varje deltagare. Deltagaren arbetar med pärmen både under möten men också mellan möten. Materialet varvar frågor med allmän information och är uppbyggt utifrån en struktur bestående av olika delar:

1. **NPF, stress & energibalans**
2. **Kompetens, talanger & arbetsfärdigheter**
3. **Arbetsrelaterade & sociala faktorer**
4. **Marknadsföring & kontakt med arbetsgivare**
5. **Personlig profil**
6. **Yrkesprofil**
7. **Arbetsmål och handlingsplan**



Bild 3: "Hjulet" – schematisk framställning av innehållet i "Egen kartläggning"

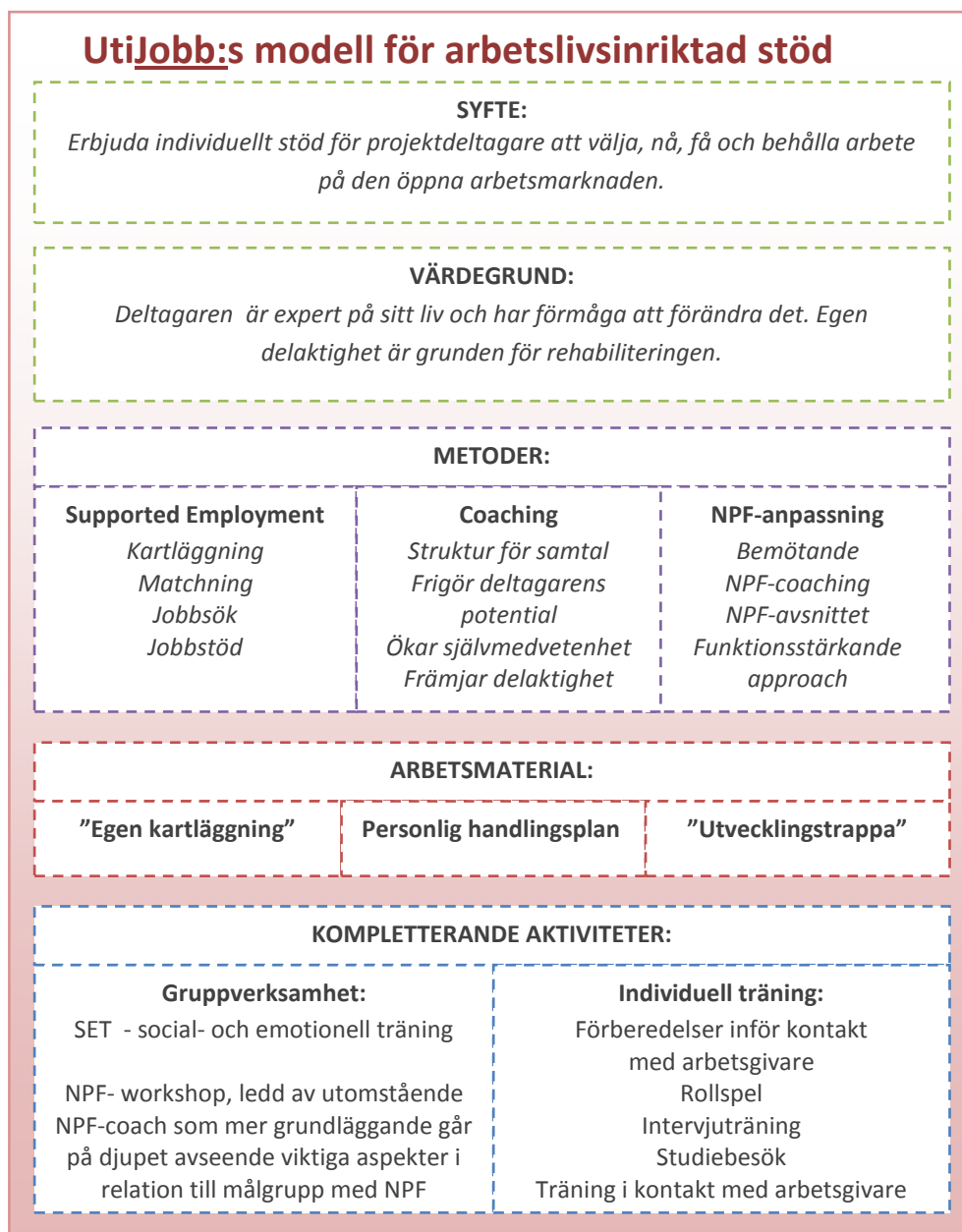


Bild 4: Projektets UtiJobb modell för arbetslivsinriktat stöd till personer med NPF

I projektets modell har ingått två frivilliga gruppverksamheter, den ena i SET (social och emotionell träning för vuxenlivet) som leds av projektmedarbetarna, den andra är en workshop ledd av utomstående NPF-coach som mer grundläggande går på djupet avseende viktiga aspekter i relation till målgrupp med NPF. Under workshopen tas olika teman upp såsom självkänsla, motivation och självinsikt, hur nå resultat i sitt liv m.m. Även en del individuell träning så som förberedelser inför kontakt med arbetsgivare rollspel, intervjuträning, träning i form av studiebesök har ingått.

SLUTSATSER EFTER TVÅ INTENSIVA ÅR I PROJEKT

Kontinuerlig utvärdering och avstämning av arbetssätt och metoder har varit en ofrånkomlig del under projektets gång. Med andra ord innebär detta att stanna upp och fundera på inte bara **vad** projektgruppen ska arbeta med men även **hur** arbetet ska gå till på bäst sätt. Att det parallella arbetet med metodutvecklingen har bidragit till goda resultat är projektgruppen övertygad om.

Coaching har visat sig vara en samtalsmetod som främjar eget ansvarstagande och delaktighet, något som är avgörande för ett hållbart resultat på lång sikt. Ett parallellt lärande om sig själv, i relation till arbetslivet och dess krav är en ofrånkomlig del.

Funktionsstärkande approach som inte betyder att man bortser från problemen men innebär att hjälpa personen att få syn på sina resurser och möjligheter samt NPF-relaterade egenskaper, hitta strategier och hantera svårigheter har varit bidragande faktor till goda resultat.

Gruppverksamhet i projektet har fungerat bra som komplement till den övriga planeringen, men kan för den här målgruppen inte ersätta individuella möten.

För vissa deltagare har överenskommelse träffats om att använda praktik som en framkomlig väg att närma sig arbetsmarknaden. Denna väg har visat sig framgångsrik. Många arbetsplatser har ställt sig positiva till att erbjuda deltagare praktikperiod, men praktikperioden har också varit en framgångsfaktor för deltagare som med hjälp av ett sådant upplägg får möjlighet att gradvis trappa upp arbetstider och arbetsuppgifter och på sådant sätt erbjudas längre tid för att lära sig och komma in i arbetet och på arbetsplatsen.

Det är viktigt att målet för praktikperioden ska vara känt och erkänt av samtliga parter (deltagare, arbetsplats, coach). Utifrån ett tydligt definierat och erkänt mål kan då en dialog föras om nästa steg utifrån vad som både fungerat bra och vad som önskas förbättras. I relation till begreppet "anställningsbar" som mål, skapas förutsättningar för en mycket tydlig och konkret dialog, vilket hjälper deltagaren att veta vad som konkret förväntas av denne för att bli en resurs och vad som krävs för anställning på platsen.

Projektgruppens erfarenheter har visat att, det inte alltid är en snabbt "rekryterad" arbetsplats som leder till ett långsiktigt hållbart resultat. Inom Supported Employment pratas det mycket om matchning av deltagare mot arbetsplats. Projektet tror att denna matchning förutsätter ett noggrant arbete där deltagaren också är aktiv. Arbetsmaterialet möjliggör att den nödvändiga grunden läggs och matchningen påbörjas utifrån denna.

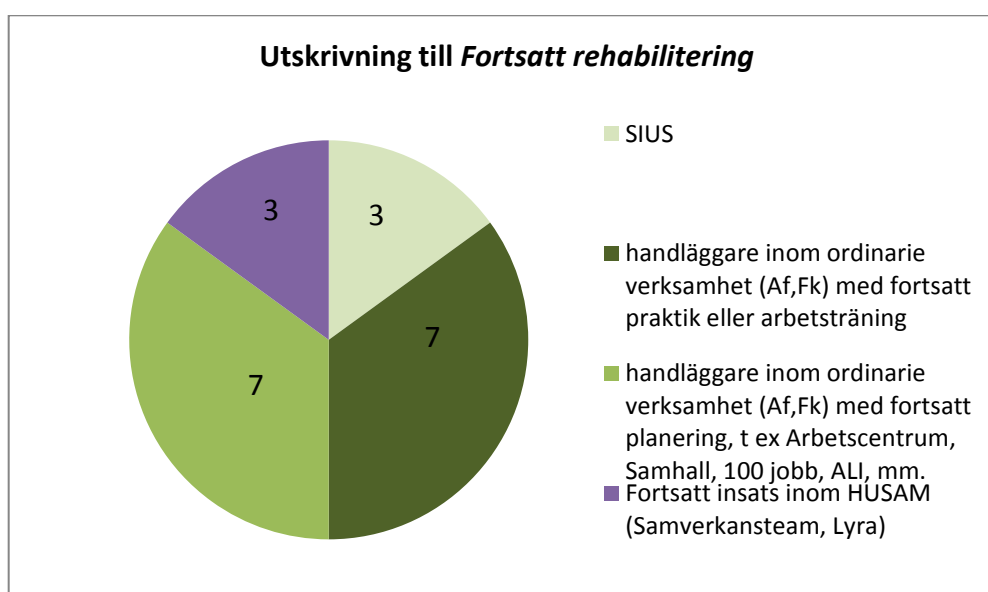
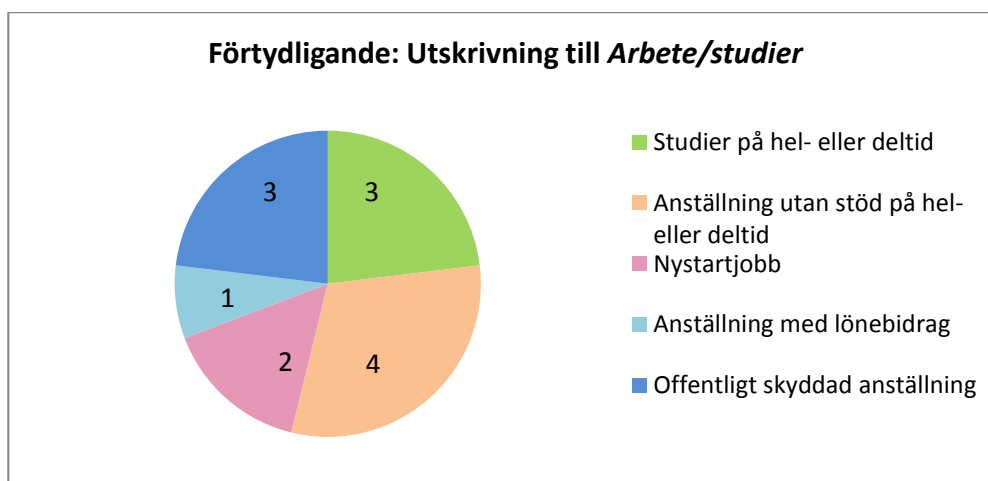
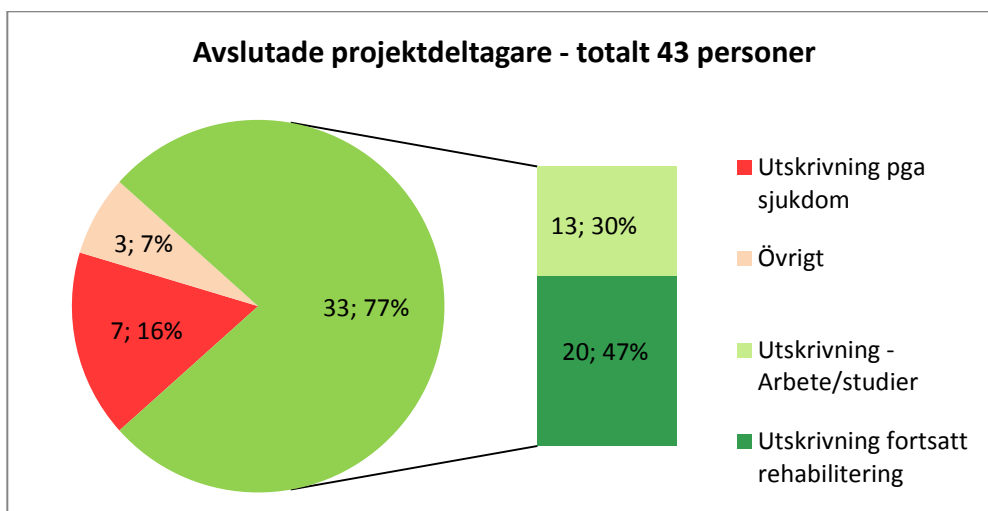
Själva möjligheten till anställning och förhandlingar om eventuell anställning med stöd har tydligt visat sig ligga utanför ramarna för projektet. Projektets erfarenheter visar på att trots att deltagaren nått upp målet att bli anställningsbar, kan det hända att arbetsgivaren fortfarande inte anställer personen. En vanlig orsak är att det ekonomiska eller personalmässiga läget hade förändrats i företaget sedan deltagaren började sin praktik.

Projektets arbets sätt att jobba med deltagarna utifrån arbetsmaterialet "Egen kartläggning" har passat alla personer som det har erbjudits, men kan behöva anpassas i tid och innehåll efter deltagarens individuella behov. Projektet har inte haft möjlighet att testa det i grupp.

En viktig utgångspunkt för projektmedarbetarna har varit att fundera på vad deltagare tar med sig från tiden på UtiJobb. Med arbetsmaterialet "Egen kartläggning" är projektmedarbetarna övertygade att det för deltagare möjliggör att både tankar och reflektioner väcks, att det blir en konkret produkt att ta med sig (pärmen) samt även på ett strukturerat sätt skett en inlärning av hur man faktiskt gör för att nå och behålla arbete.

BILAGA: RESULTAT UTIFRÅN DELTAGARENKÄTER

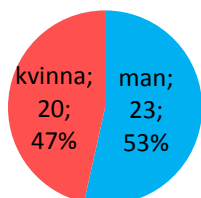
Redovisning av slutresultat i projektet⁶



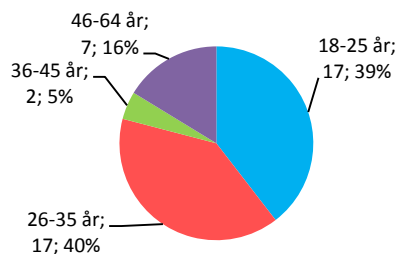
⁶ Statistiken är hämtad ur SUS - sektorsövergripande system för uppföljning av samverkan och finansiell samordning inom rehabiliteringsområdet.

Beskrivning av deltagare i projektet⁷

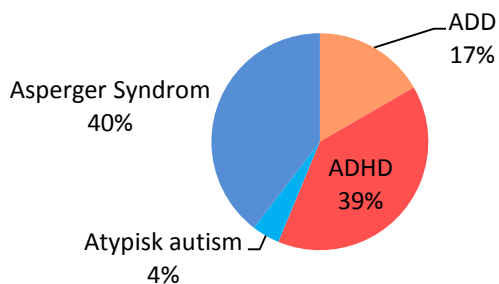
Deltagare i projektet - könsfördelning



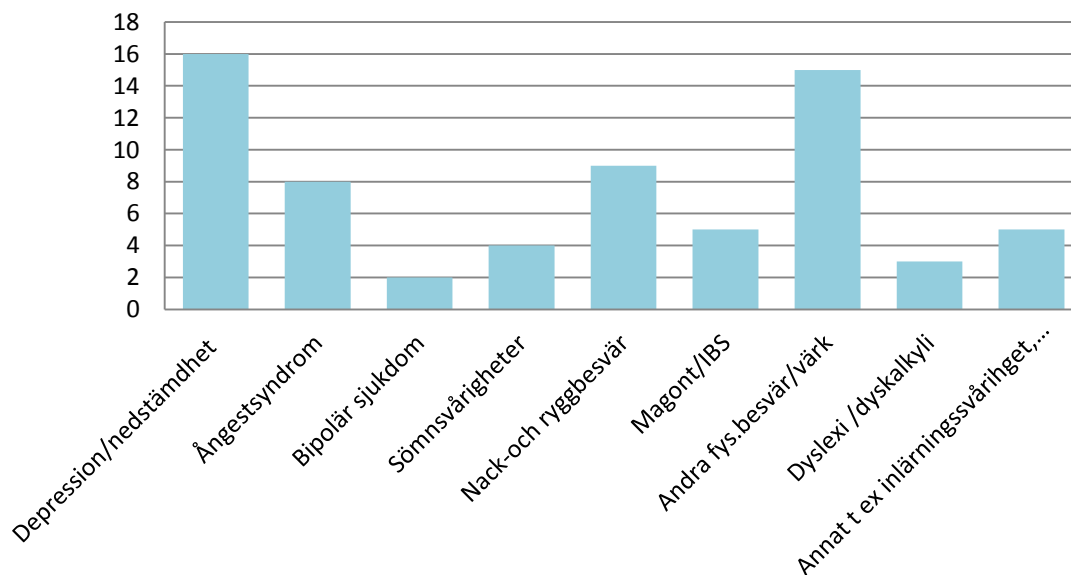
Deltagare i projektet - åldersfördelning



Deltagare i projektet - neuropsykiatriska funktionsnedsättningar

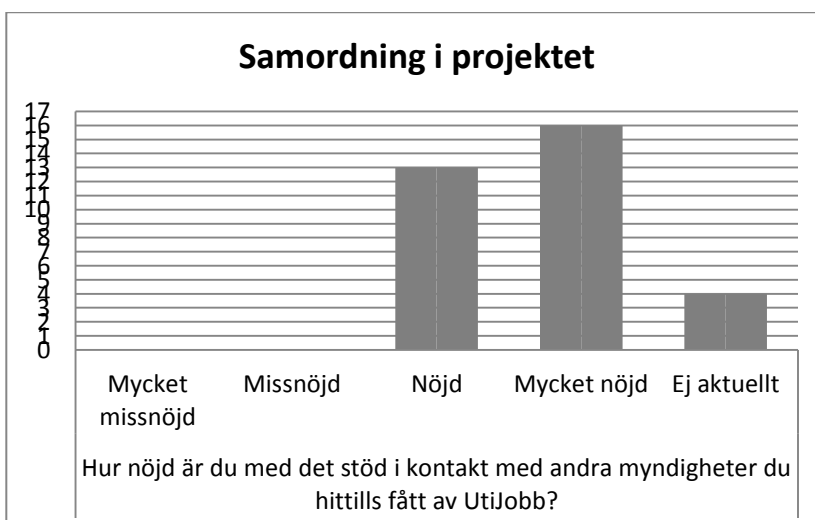
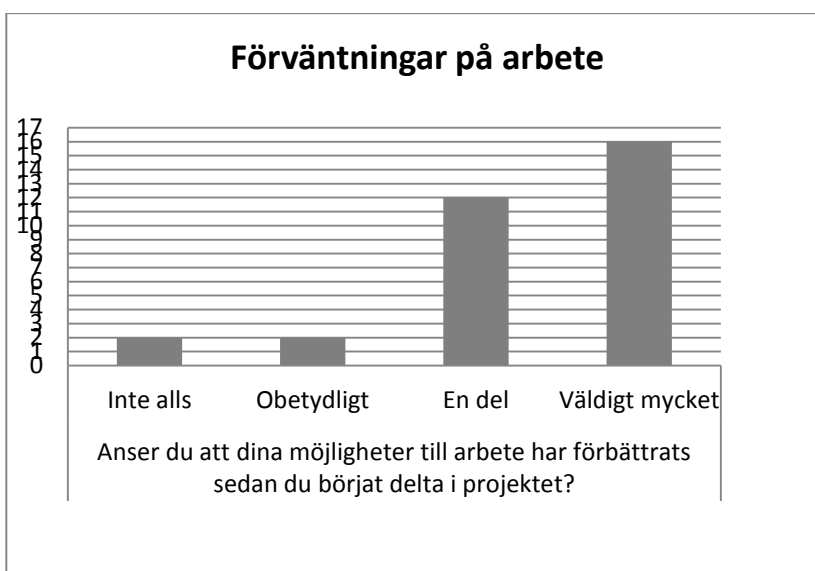
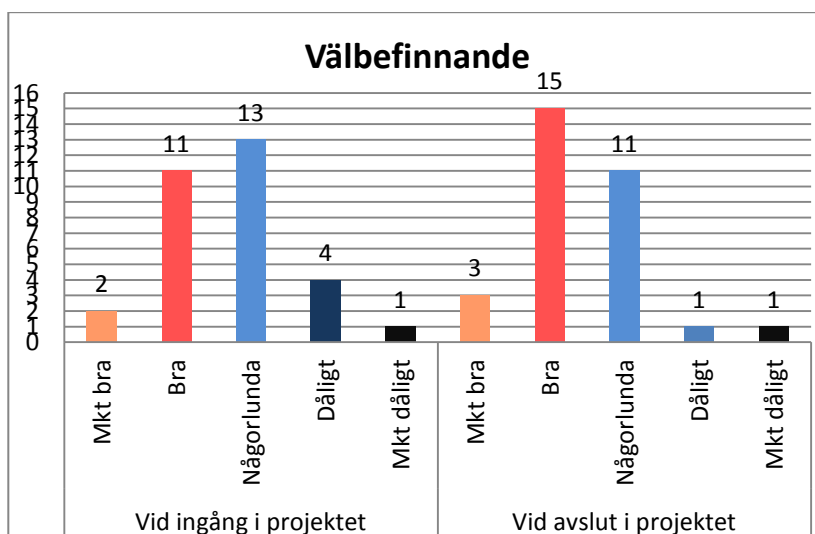


Förekomst av tilläggsdiagnoser bland projektdeltagare



⁷ Statistiken baseras utifrån det totala antalet deltagare registrerade i projektet, dvs. **43 personer** (Information är hämtad från de interna deltagarenkäter och ur SUS)

Redovisning av deltagarenkäter⁸



⁸ Statistiken baseras på antalet svar från deltagare som vid avslut i projektet fyllde i de interna deltagarenkäterna – 33 personer av totalt 43 (svarsfrekvens 77%)

